

RAPPORT ANNUEL 2022 ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES



Département de Tarn-et-Garonne
Rapport présenté à la session du 15 décembre 2022

VOLET RESSOURCES HUMAINES

Depuis 2012, la répartition hiérarchique des hommes et des femmes est intégrée au bilan social selon les filières, le taux de promotion professionnelle et le temps de travail.

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, a notamment instauré l'obligation, pour les collectivités territoriales, d'élaborer, au plus tard le 31 décembre 2020, un plan d'égalité professionnelle composée d'actions dédiées sur 3 ans et dont les modalités ont été fixées par le décret n° 2020-528 du 4 mai 2020.

Le conseil départemental du Tarn-et-Garonne s'est donc engagé, et ce, à partir du 1^{er} janvier 2021 à :

- Mettre en place un observatoire de l'égalité,
- Proposer des formations à l'égalité femmes- hommes, lutter contre les discriminations et prendre en compte la parentalité,
- Proposer des actions de sensibilisation à l'égalité femmes-hommes pour tout nouvel agent au sein de la collectivité,
- Former les services des ressources humaines et les encadrants et encadrantes à s'abstraire de stéréotype de genre dans le cadre des procédures de recrutement,
- Favoriser l'égalité femmes - hommes dans la procédure de recrutement en systématisant les jurys de recrutement mixtes,
- Encourager la mixité professionnelle dans le processus de recrutement,
- Instaurer une « charte des temps »,
- Organiser et diffuser une campagne de communication de portraits d'agents et d'agentes aux métiers réputés atypiques pour favoriser la mixité des métiers,
- Organiser une journée d'échanges entre métiers,
- Élaborer un plan de prévention et de lutte contre les violences sexuelles et sexistes.

Sensible à l'enjeu de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, le Département de Tarn-et-Garonne entend s'inscrire pleinement dans cette démarche et a adopté le plan d'égalité femmes-hommes en assemblée le 21 octobre 2020.

A) Le taux de féminisation dans les effectifs, filières et catégories¹

Au niveau national, au 31 décembre 2019, la part des femmes dans toute la fonction publique représente 62,7 % des effectifs (+ 0,3 point comme les années précédentes). En dix ans, la part des femmes a progressé de 2,1 points (+ 0,2 point en 2019).

Les femmes représentent près de neuf agents sur dix dans les établissements communaux (87,6%) mais elles sont moins représentées dans les établissements départementaux (27,7 % en hausse de 1,6 point depuis 2009), du fait de la faible proportion de femmes dans les services départementaux d'incendie et de secours.

Dans la fonction publique territoriale, le taux de féminisation est de 61,3 % (+0,8 point en 10 ans)².

La part des femmes varie de façon importante selon les métiers, en particulier dans la FPH et dans la FPT.

Dans la FPT, certaines filières sont plus féminisées avec, en tête, les filières sociale et médico-sociale (respectivement 95,4 et 94,8 % de femmes), administratives (82,8%), médico-technique (80,6%). A l'inverse, on dénombre peu de femmes dans les filières incendie-secours (5,5%), sécurité (21,3%) et sportive (29,7%).

- Une représentativité significative des effectifs féminins au département.

Le taux de féminisation dans notre collectivité s'établit à **62%** toutes filières confondues, soit une augmentation de **3,3 %** par rapport à **2021**.

Si l'effectif départemental est majoritairement féminin, on note de fortes disparités entre les filières en raison de la nature des compétences et des métiers exercés au sein de la collectivité ; et ce, alors même que, lors des recrutements, les postes sont réglementairement ouverts indistinctement aux hommes et aux femmes, avec des conditions salariales identiques.

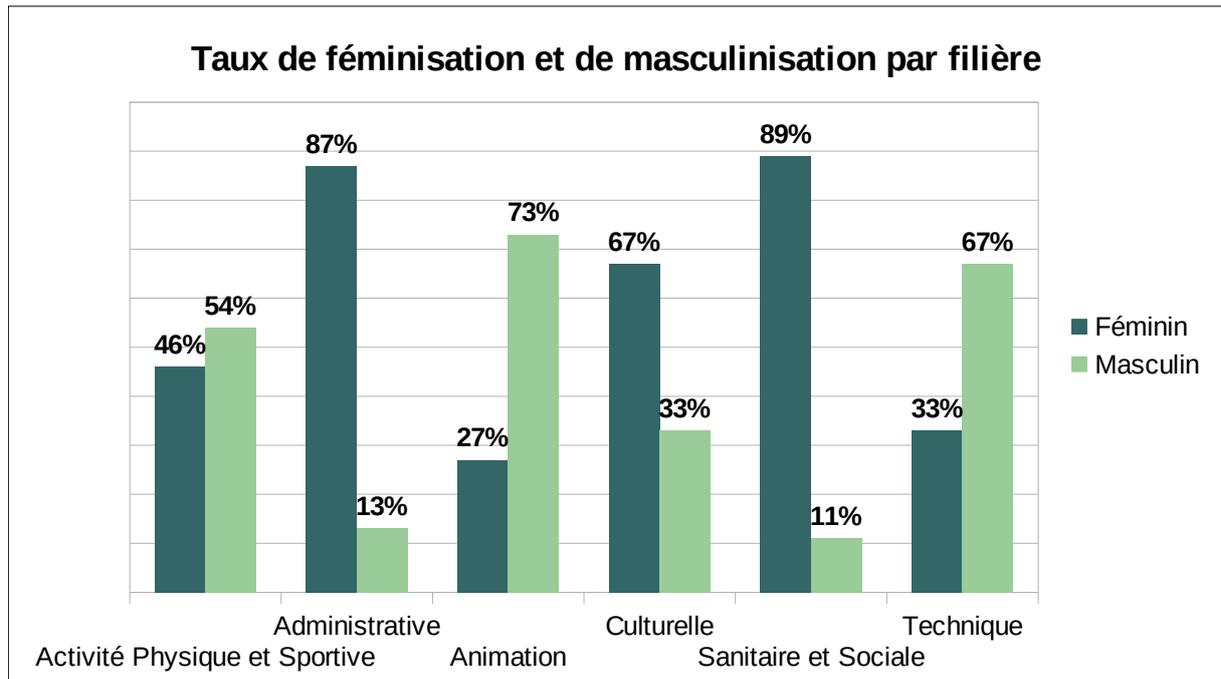
- Une hétérogénéité dans la représentation des femmes par filières.

Par filières, le pourcentage de femmes s'établit ainsi qu'il suit (*chiffres de l'année 2021 pour mémoire*) :

- filière sanitaire et sociale	: 89 % (92%)
- filière administrative	: 87 % (92%)
- filière culturelle	: 67 % (65%)
- filière physique et sportive	: 46 % (29%)
- filière technique	: 33 % (30%)
- filière animation	: 27 % (25%)

¹ Toutes les données fournies dans ce rapport 2022 sont établies sur la période courant du 1^{er} novembre 2021 au 31 octobre 2022.

² Données issues du « Rapport sur l'état de la fonction publique et les rémunérations », annexé au projet de loi de finances pour 2022.



Concernant la filière sanitaire et sociale, on constate que des métiers tels qu'assistants socio-éducatifs, puéricultrices ou sage-femmes sont peu exercés par des hommes.

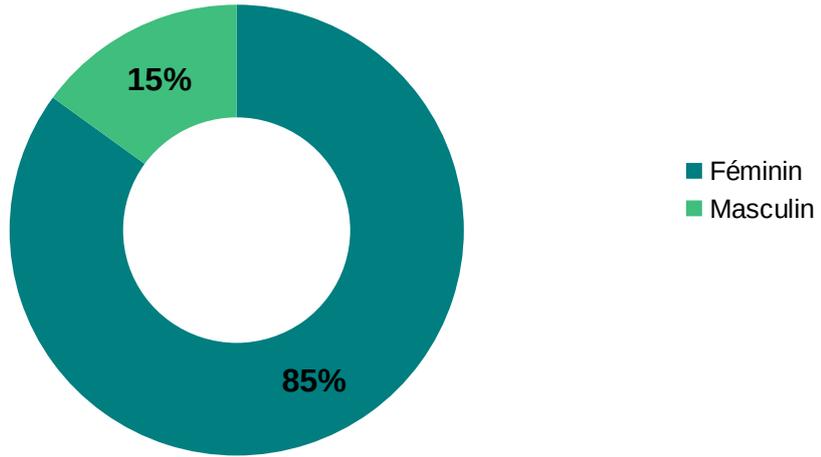
Dans la filière technique en revanche, l'emploi d'agent de voirie, par exemple, est uniquement pourvu par les hommes. Ce constat est lié à la pénibilité et aux contraintes du métier, même si des améliorations constantes en termes de modernisation des équipements et des matériels sont recherchées.

Les chiffres constatés sur ces deux exemples illustrent un schéma classique qui se retrouve dans d'autres départements sur le plan national.

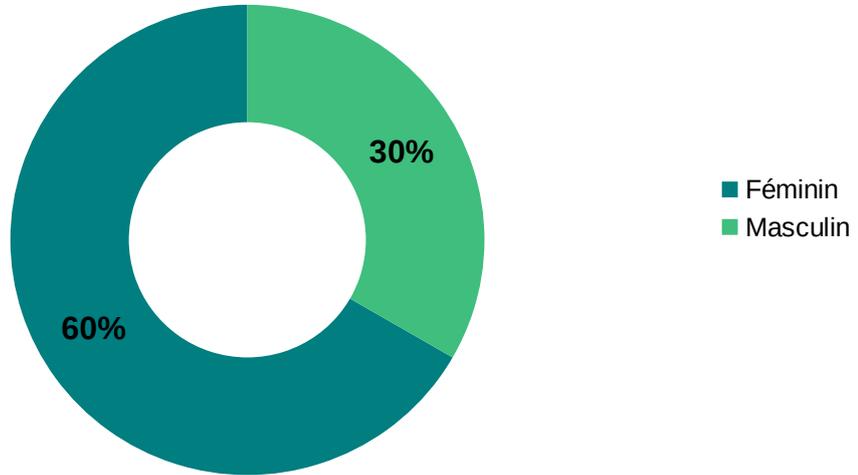
- Un taux de féminisation qui augmente avec la catégorie indiciaire.

Dans notre collectivité, la proportion des femmes au sein des diverses catégories hiérarchiques est en faveur des femmes et augmente au fur et à mesure des catégories hiérarchiques : 53% en catégorie C (+ 3 points), 60% en catégorie B (-3 points) et 85% en catégorie A (+ 1 point).

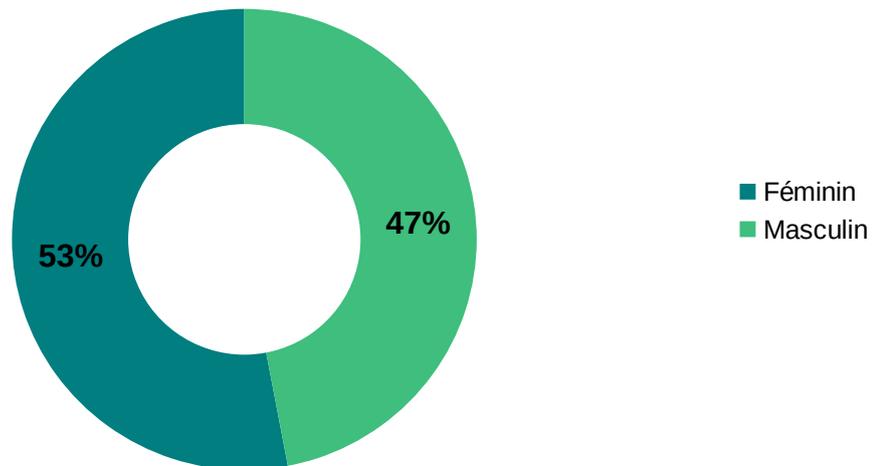
Taux de féminisation et de masculinisation pour la



Taux de féminisation et de masculinisation pour la catégorie B



Taux de féminisation et de masculinisation pour la catégorie C



Cette répartition est en correspondance avec le **taux de féminisation dans** les différentes filières, tel que vu précédemment.

B) Recrutements, postes à responsabilité et formations.

. Le principe constitutionnel d'égalité entre l'homme et la femme se décline bien évidemment dans la fonction publique territoriale ; la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique l'a notamment rappelé dans le cadre de la mise en œuvre des procédures de recrutement.

Ainsi, tout poste vacant faisant l'objet d'une publication interne ou externe est ouvert indifféremment aux hommes et aux femmes, et ce, bien entendu, quelle que soit la nature du métier recherché. Les résultats montrent une féminisation significative des emplois du département.

. Concernant les emplois supérieurs et emplois de direction (directeurs, chefs et responsables de service) au sein de la collectivité, toujours sur la période courant du 1^{er} novembre 2021 au 31 octobre 2022, le nombre de femmes se distingue relativement. On comptabilise ainsi 30 hommes et 56 femmes sur des postes d'encadrement (hors GIP LABO).

. Pour accompagner les agents dans le développement de leurs compétences, des actions de formation sont mises en œuvre et largement utilisées par les femmes.

Sur les 10 premiers mois, en l'état actuel des données recensées, 359 femmes et 261 hommes ont suivi une ou plusieurs formations, contre 231 femmes et 308 hommes sur une période identique en 2021 (forte année de recyclage des personnels techniques dans le domaine de l'hygiène et la sécurité).

Ainsi, sur cette période, les formations pour lesquelles une attestation a été transmise se répartissent ainsi :

- catégorie A : **22** hommes (18³), **150** femmes (76).
- catégorie B : **41** hommes (33), **54** femmes (34).
- catégorie C : **198** hommes (257), **156** femmes (121).

Pour la catégorie C, la proportion s'explique par la part plus importante, en 2022, de formations réglementaires obligatoires qui touchent plus le domaine technique où la population masculine est très fortement représentée (service des routes, notamment). Ces formations relèvent par exemple de la réglementation en matière de sécurité (habilitations électriques, AIPR, ACCES, etc).

3 Les données entre parenthèses sont celles de l'an passé.

Les personnels féminins, de leur côté, ont principalement obtenu des formations visant à acquérir de nouveaux savoirs et de nouvelles compétences métiers dans la perspective d'une évolution professionnelle (en projet ou réalisée).

11 (18) d'entre elles ont ainsi pu bénéficier de formations promotionnelles visant à accéder à des postes à responsabilité (préparations aux concours et examens).

D'une manière générale, la formation étant l'un des principaux leviers de la politique de gestion des ressources humaines de notre collectivité, les départs en formation sont évoqués et encouragés, notamment dans le cadre de l'entretien annuel d'évaluation que chaque fonctionnaire a avec son supérieur hiérarchique.

Les demandes qui en découlent sont ensuite instruites et validées, sous réserve de la disponibilité des crédits.

Par ailleurs, le Centre National de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT), principal partenaire formateur des collectivités a, par son maillage territorial et ses horaires adaptés, rendu compatible l'inscription aux formations avec le suivi d'une vie familiale. En effet, les personnels suivent principalement des formations CNFPT sur Toulouse et Montauban, selon le créneau horaire 9 heures /16 heures ou 16 heures 30.

Il est également à noter qu'une salle informatique à l'antenne du CNFPT de Montauban est mise à disposition de nos agents afin qu'ils puissent suivre les formations prévues à distance dans un espace adapté. De plus, dans un contexte contraint et délicat suite à la crise sanitaire, le CNFPT a mis en place de nombreuses formations à suivre en distanciel.

Enfin, dans le cadre de la mise en œuvre du plan d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes adopté par le conseil départemental le 21 octobre 2020, le nouveau plan de formation pour la période 2022 à 2024, adopté en juin 2022, propose plusieurs formations sur la thématique « Egalité femmes / hommes » via un axe 4 intitulé « Accompagner les agents dans leurs projets d'évolution professionnelle et face aux enjeux sociétaux » :

- la mise en place d'un plan d'actions relatif à l'égalité professionnelle F/H ;
- Egalité F/H : un nouveau regard sur la communication institutionnelle ;
- Assurer l'égalité F/H au travail ;
- Prévenir les violences sexistes et sexuelles au travail.

C) En matière de rémunération et de carrière

- En matière de rémunération.

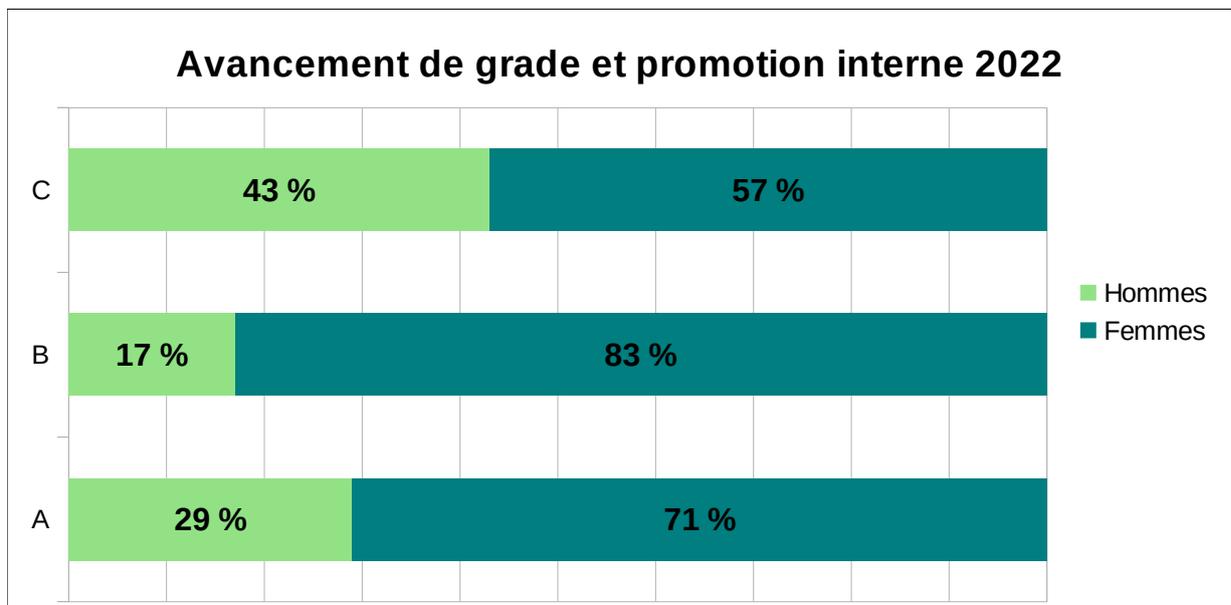
L'égalité salariale est garantie par le statut de la fonction publique (grilles indiciaires et régime indemnitaire).

- Sur le plan de déroulement de carrière.

En matière de déroulement de carrière, avancements d'échelons et avancements de grade, la mise en place du parcours professionnel carrières et rémunérations (PPCR) a instauré une durée d'avancement unique dans l'échelon, fixée par les décrets portant statut particulier.

Au titre de l'année 2022, **81** avancements de grade (72 en 2021) et **15** promotions internes (même nombre en 2021) sont répartis de la manière suivante :

- catégorie A : 14 agents, dont **4** hommes et **10** femmes.
24 agents, dont 5 hommes et 19 femmes en 2021.
- catégorie B : 6 agents, dont **1** homme et **5** femmes.
6 agents, dont 3 hommes et 3 femmes en 2021.
- catégorie C : 76 agents, dont **33** hommes et **43** femmes.
57 agents, dont 39 hommes et 18 femmes en 2021.



Sur la même période, courant du 1^{er} novembre 2021 au 31 octobre 2022, **485** agents ont bénéficié d'un avancement d'échelon en application de leur statut

particulier (contre 397 sur une période de 10 mois en 2021). Ces avancements se répartissent ainsi :

- catégorie A : 90 agents, dont **15 hommes** et **75 femmes**.
- catégorie B : 58 agents, dont **27 hommes** et **31 femmes**.
- catégorie C : 337 agents, dont **157 hommes** et **180 femmes**.

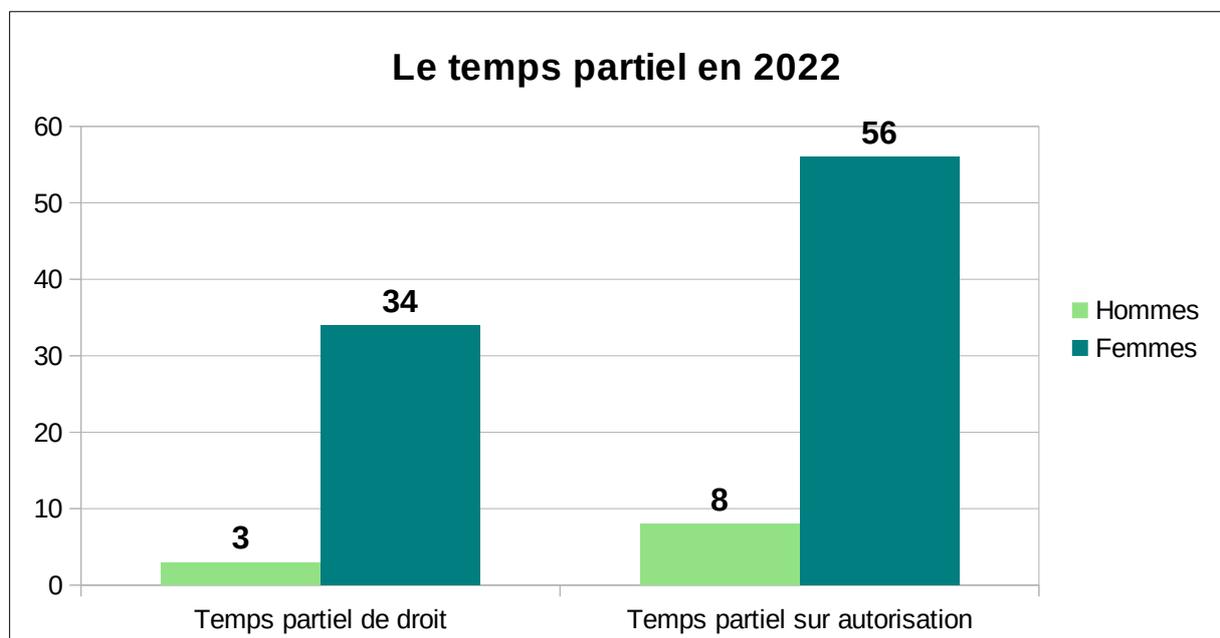
D) Hommes - femmes : temps de travail et articulation avec la vie privée.

. En matière de temps de travail, on constate que ce sont le plus souvent les femmes qui travaillent à temps partiel.

Dans la collectivité, 7% des agents féminins de la collectivité exercent leur activité à temps partiel alors que cette proportion est inférieure à 1% pour les hommes.

Ainsi, sur **101** agents à temps partiel (+ 6 points par rapport à 2021), **90** sont des femmes (+ 4 points) et **11** sont des hommes (+ 2 points).

Au département, 37 agents sont à temps partiel de droit (34 femmes et 3 hommes) et 64 à temps partiel sur autorisation (56 femmes et 8 hommes). Ils étaient respectivement 28 (27 femmes et 1 homme) et 67 (59 femmes et 8 hommes) en 2021.



Sur les 90 femmes à temps partiel, 32 sont en catégorie A (+ 8 points), 15 en catégorie B (inchangé) et 43 en catégorie C (- 4 points).

Quant aux 11 hommes, 2 agents en catégorie B (+ C (+ 1 point) sont à temps partiel. Aucun homme de catégorie A n'est à temps partiel.

Pour une meilleure articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle, le Conseil départemental propose des plages horaires variables d'arrivée et de départ, permettant d'aménager plus facilement le temps de travail.

Les réunions de travail sont aussi très majoritairement programmées au cours de la journée (pas ou peu de réunions tardives), afin de ne pas « empiéter » sur la vie personnelle.

Par ailleurs, l'entrée en application de la délibération du Conseil départemental du 21 avril 2021 ouvrant la possibilité, pour les agents travaillant à temps complet, de solliciter jusqu'à 4 jours flottants de télétravail par mois, favorise aussi cette articulation des temps, en réduisant les déplacements.

Sur la période considérée, **193** agents ont pu télétravailler, dont 161 femmes et 32 hommes.

Parmi ces **161** femmes, on relève :

80 agents de catégorie A,

30 de catégorie B et

51 de catégorie C.

Parmi les **32** hommes, on trouve :

14 agents de catégorie A,

9 de catégorie B et

9 de catégorie C.

E) Expositions aux risques et actions de prévention.

L'exposition aux risques physiques dépend de la nature des missions. Les contraintes concernent donc indifféremment les hommes et les femmes en fonction de leur affectation et du service dans lequel ils exercent. Ce risque se retrouve essentiellement au sein de la voirie (grande majorité d'hommes) mais aussi dans les établissements scolaires (majorité de femmes).

Toutefois, afin d'appréhender la pénibilité du travail, la collectivité propose des actions et divers équipements : formations -en interne- de prévention des risques liés à l'activité physique (PRAP) et sauveteur secouriste du travail (SST), aménagement de poste, fournitures d'équipements de protection individuelle (EPI).

Concernant le risque agression, les agents du Pôle des solidarités humaines disposent d'une brochure « Prévention des phénomènes d'agressivité » qui détaille la procédure à suivre en cas d'agression par des usagers.

32 fiches ont été recensées dont 17 fiches pour une agression verbale. Un travail sur la communication de la brochure « Prévention des phénomènes d'agressivité » a été réalisé concernant la conduite à tenir en cas d'agression par des usagers.

Le règlement intérieur comporte également des informations utiles aux agents qui sont victimes de violences et de harcèlement.

En outre, l'agent victime d'une agression en lien avec l'exercice de ses fonctions, peut déposer plainte et se constituer partie civile pour faire valoir ses droits auprès des juridictions et obtenir, le cas échéant, l'indemnisation de ses préjudices.

Enfin, dans ce contexte, tout agent peut solliciter le bénéfice de la protection fonctionnelle, qui lui sera accordée s'il en remplit les conditions.

Concernant les risques psycho-sociaux, une instance de travail composée des médecins du travail (SMTI), de la direction des ressources humaines, de la directrice santé, sécurité et qualité de vie au travail et de l'assistante sociale du personnel se réunit chaque trimestre afin de déterminer des orientations et procédures pour répondre de manière collégiale aux diverses situations individuelles et collectives identifiées.

VOLET SOLIDARITE DEPARTEMENTALE

L'évaluation des politiques d'inclusion sociale a révélé qu'au 31 décembre 2021 la part des femmes bénéficiaires du RSA représentait 56,98 % (56,30 % au 31/12/2020). Les différents programmes d'actions d'insertion et d'inclusion active mis en place en 2021 poursuivent la dynamique pour une meilleure insertion professionnelle des femmes dans l'emploi durable. Deux actions spécifiques à destination du public féminin ont été retenues dans le cadre du Pacte Territorial d'Insertion.

Tous les appels à projets pour la programmation 2021-2023 ont mentionné cette question comme priorité transversale obligatoire, en s'appuyant sur les règles d'éligibilité du fonds social européen (FSE) et intègrent les questions d'égalité comme critères d'objectifs évaluables au moment des bilans annuels d'exécution. Pour cette programmation, les comités de pré-sélection des projets ont tous été soumis à la déléguée départementale aux droits des femmes et à l'égalité femmes – hommes, afin de s'assurer de l'égalité de genre et recueillir son analyse et ses préconisations.

Le cahier des charges du pacte territorial d'insertion mentionne, au niveau du parcours autonomie, un focus sur la question de l'articulation des temps de vie professionnel et personnel.

Dans le cadre de la prescription des contrats aidés, 72,9 % des contrats PEC (parcours, emploi, compétences) ont été signés par des femmes.

S'agissant des actions d'insertion menées par des structures d'insertion du département de Tarn-et-Garonne et cofinancées par le fonds social européen, l'organisme intermédiaire de gestion de ces fonds qu'est le département, s'est engagé à respecter, par convention de subvention globale au titre du programme opérationnel national pour l'emploi et l'inclusion en métropole, depuis 2015, la promotion des priorités européennes dont la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes et la non discrimination.

L'organisme intermédiaire en tient notamment compte pour déterminer les critères de sélection de ses appels à projets lancés dans le cadre du pacte territorial d'insertion et porter ses conclusions lors des contrôles de services faits dont il établit les conclusions après bilans intermédiaire et/ou final de chacune des actions menées sur le territoire.